

**TRABAJO COOPERATIVO EN LA REDACCION DE
PLANES DE AUTOPROTECCION
EN LA UNIVERSIDAD POLITECNICA DE MADRID
(INECE'08)**

Mariano de las Heras y Fernández¹, Luis Felipe Beltrán Bengoechea² y Rafael Ferrer Garcés³; y otros: (Becarios GIEPPE-UPM: Rubén Felices Puertolas, Marta Fernández Esteban-Infantes, Álvaro Fernández González, Daniel Merino Machuca, Oscar Rionegro Sotillo y Antonio Soriano Iglesias, estudiantes de Arquitectura Técnica de la UPM, y Aída Muriel de las Heras Ramos, estudiante de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos de la UAX)

- 1: Investigador Responsable del Grupo de Investigación para el Estudio de la Problemática del Patrimonio Edificado
Departamento de Construcciones Arquitectónicas y su Control
Escuela Universitaria de Arquitectura Técnica
Universidad Politécnica de Madrid
Avenida de Juan de Herrera nº 6, 28040 Madrid
e-mail: mariano.delasheras@upm.es
- 2: Investigador del Grupo de Investigación para el Estudio de la Problemática del Patrimonio Edificado
Departamento de Construcciones Arquitectónicas y su Control
Escuela Universitaria de Arquitectura Técnica
Universidad Politécnica de Madrid
Avenida de Juan de Herrera nº 6, 28040 Madrid
e-mail: luis.beltran@upm.es
- 3 Investigador del Grupo de Investigación para el Estudio de la Problemática del Patrimonio Edificado
Departamento de Expresión Gráfica Arquitectónica
Escuela Universitaria de Arquitectura Técnica
Universidad Politécnica de Madrid
Avenida de Juan de Herrera nº 6, 28040 Madrid
e-mail: rafael.ferrer.garces@upm.es

RESUMEN

Durante los años 2007 y 2008, estamos realizando en colaboración con Oficiales de Bomberos del Ayuntamiento de Madrid y con la participación de un Equipo de alumnos becarios de Universidad, el conjunto de Planes de Autoprotección de distintos Centros de la Universidad Politécnica de Madrid.

Los Becarios gestionados a través de la Oficina de Transferencia de Tecnología de nuestra Universidad, han participado previamente en un proceso de formación e información, y han participado y participan en un proceso de trabajo tutelado que nos ha permitido inspeccionar hasta la fecha de hoy siete de nuestros centros.

El fin de esta actividad es integrar a los alumnos en una actividad profesional de alta especialización, en el ámbito de la prevención de siniestros.

A fecha de hoy hemos colaborado con dieciséis alumnos, de los cuales actualmente están con nosotros, seis.

El monto total de la operación ha sido hasta ahora de 240.000,00 €.

A fecha de hoy tenemos el encargo de continuar con esta actividad, en años sucesivos.

Esta actividad permite que los futuros Arquitectos Técnicos actúen como profesionales, mediante un procedimiento de Mentoring & Coaching.

1. Introducción

Nos proponemos comunicar una experiencia activa, en la que algunos Miembros un Grupo de Investigación presentamos una descripción del Trabajo desarrollado por nuestro Grupo en el ámbito de la redacción de Planes de Autoprotección y Emergencia para las II Jornadas Internacionales UPM sobre Innovación Educativa y Convergencia Europea 2008.

2. Desarrollo de la ponencia

En el desarrollo de nuestro Proyecto de I+D+i, estamos empleando procedimientos de gestión de personal, en los que se emplea de forma Cooperativa intensa tanto el Coaching como el Mentoring.

El coaching es un entrenamiento que tiene como finalidad desarrollar el potencial latente de las personas, de forma metódica, estructurada y eficaz.

Un coach es un entrenador especializado que aconseja, guía y estimula para que los entrenados vayan más allá de sus limitaciones y utilicen su pleno potencial, ayudando a aprovechar al máximo el potencial de los becarios.

Se sabe que la materia es energía. Por tanto se trata de hacer que la actividad de nuestros colaboradores estudiantes no consuman energía enseñándoles a eliminar los elementos que consumen su energía, consiguiendo que con nuestro liderazgo reciban energía.

Entre los caminos posibles:

- Ir con los entrenados hacia nuestro objetivo.
- Atraer, de manera natural, hacia los entrenados nuestros objetivos.

Nosotros trabajamos en la línea de atraer los objetivos hacia nosotros. Es posible que se diga que esto es manipular, pero en realidad es llevar a los estudiantes a coger la dirección de su actividad para que alcancen con éxito las metas previstas.

Los pasos que hemos dado en una primera instancia fueron los de:

- Formar a los Becarios.
- Delegar en ellos algunas funciones de gestión y autocontrol.
- Observar el proceso de actividad seguido por los alumnos para poder analizar las líneas de trabajo y elegir nuevas alternativas.

- Hacer tomar conciencia acerca del poder de elección de los alumnos de cara a brindarles herramientas para elegir con mayor efectividad y elegir conscientemente.
- Determinar los objetivos de manera clara de cara a establecer la guía para la toma de decisiones y acciones.
- Actuar de manera sostenida en el tiempo acompañando de cerca el proceso de cara a superar las dificultades que aparecerán en la puesta en práctica.
- Comprobar en todo momento si nos acercamos o alejamos de los objetivos marcados. De este modo tomaremos las acciones correctivas que permitan contribuir a la obtención de los objetivos perseguidos.

De cara al desarrollo de nuestra actividad se han dado los siguientes pasos:

- Se ha elegido un Equipo de Seniors integrado por tres profesores de nuestro Grupo de Investigación con amplia y contrastada experiencia en la dirección y gestión de Equipos redactores de Proyectos, todos Arquitectos y dos de estos Doctores y el tercero en fase de redacción de sus Tesis. Así mismo se eligió a dos Técnicos Superiores expertos en el campo de la Autoprotección en las situaciones de Emergencias.
- Se han establecido procedimientos de aproximación entre los alumnos becados y el equipo de entrenamiento.
- Se preparó un plan de trabajo con metodologías claras, el cual se desarrolló en los primeros seis meses, llegando a realizar el Plan de Autoprotección en 2007, de dos Centros de nuestra Universidad (Escuelas de Ingenieros Técnicos Industriales y de Arquitectos Técnicos).
- Actualmente, en 2008, se han terminado los Planes de Autoprotección de otros dos Centros (Edificio A del Rectorado y Escuela de Ingenieros de Montes).
- En este momento se están realizando los Planes de Autoprotección de tres Centros (Escuela Técnica Superior de Topografía, Geodesia y Cartografía, Escuela Universitaria de Ingenieros Técnicos de Telecomunicación y Escuela Universitaria de Informática).

Nos hemos embarcado en una actividad de Coaching en la que pretendemos y creo que conseguimos dar relevancia a los siguientes aspectos:

- Dar una visión inspiradora, ganadora y transparente.
- Dar una sensación de que las cosas están planificadas en el día a día.
- Fijar mediante el ejemplo dado un claro liderazgo.
- Seleccionar y ayudar al desarrollo de los talentos.
- Entrenar a diario.
- Acompañar a los becarios en el terreno.

- Motivar individualmente a los alumnos.
- Ayudar al desarrollo personal de los alumnos.
- Explicitar los aspectos de disciplina y compromiso.
- Trabajar en Equipo.

Nuestros alumnos líderes, los cuales están con nosotros, en nuestro Grupo de Investigación para el estudio de la Problemática del Patrimonio Edificado, desde enero de 2006, como el Mentor de la Odisea, proceden a mentorizar al resto de los alumnos becarios, haciendo que esta herramienta de aprendizaje alcance el alto nivel formativo que deseamos, procediendo a:

- Transmitir nuestros objetivos.
- Protegiendo y apadrinando a los nuevos incorporados.
- Ayudando a crear el espíritu del equipo, haciendo que los componentes del grupo se comprometan con los objetivos de este Proyecto.
- Potenciando el alto potencial de los alumnos universitarios.

3. Conclusiones

Es muy conveniente de cara a la preparación para su futura incorporación al mundo laboral, en el caso de los estudiantes de formaciones técnicas, que participen en el desarrollo de trabajos reales y tangibles, relacionados con su futuro ejercicio laboral.

La selección de los alumnos colaboradores se hará siguiendo criterios empresariales de selección de personal.

Se dará una formación complementaria a los colaboradores amplia antes de iniciar la colaboración, y posteriormente se completará esta primera formación con un proceso continuo de adecuación de conocimientos.

Se remunerará económicamente, con una compensación digna, el trabajo de los becarios,

Es imprescindible que el Equipo de entrenadores sea del más alto nivel, de cara a llevar líneas de excelencia en el desarrollo del entrenamiento de los alumnos.

Se debe actuar siguiendo los principios antes presentados de cara a hacer lo más eficaz posible el entrenamiento.

REFERENCIAS

Coaching and Feedback eficaces. J. K. Stuart, Ed. Gestion, 2003.

(ISBN 84-8088-969-1).

Coaching, Daniel Feldman, Ed. Jaico Publishing House, 2005.
(ISBN 81-7992-083-6).

Executive coaching, Catherine Fitzgerald y Jennifer Garvey, Ed. CPP Inc, 2002.
(ISBN 97-8089-1061-618).

Executive coaching: Developing managerial wisdom in a world of chaos, Richard R. Kilburg, Ed. American Psychological Association, 2000.
(ISBN 97-8155-7986-481).

Mentoring in Action: a Practical Guide for Managers. David Clutterbuck y David Megginson, Ed. Kogan Page Ltd, 1997.
(ISBN 07-4942-3943)

The Mentors Handbook, Margaret Adey y Frances Early, 1999.

Strategies for Mentoring: a Blueprint for Successful Organizational Development, Christopher Conway, Ed. Wiley, John and Sons Incorporated, 1958.
(ISBN 97-8047-194-3821)

Transformational Mentoring: Creating Development Allances for Changing Organizational Cultures, Julie Hay, Sherwood Publishing, 1999.
(ISBN 09-5219-6476)